MATTOS FILHO > Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr e Quiroga Advogados

事業活動再開計画
各種リスクの軽減対策

2020年8月

はじめに

- Covid-19のパンデミックは、個々人と企業組織の両方に未曾有の挑戦を突きつけている。社会的距離の確保に関する規則は３月に制定され、多くのブラジルの州や自治体で引き続き施行されている。その結果、生活に必要不可欠ではないサービスを提供する多くの企業は、遠隔で業務を継続し、施設を閉鎖したままにしている。

The Covid-19 pandemic poses unprecedented challenges for both people and organizations. The rules of social distancing were enacted in March and remain in effect in many Brazilian states and municipalities. As a result, many companies that provide non-essential services continue to operate remotely and keep their facilities closed.

はじめに（続き）

- 一部の州や自治体は５月末に事業活動の再開計画を発表した。したがって、各企業は、推奨された健康安全対策を遵守するために、この次の段階についても計画しなければならない。

Some states and municipalities announced, at the end of May, the reopening plan. Therefore, companies must also plan for this next phase in order to comply with the recommended health and safety measures.

- そのために、我々は、事業活動再開のためのベストプラクティスに関するいくつかのガイドラインを作成した。

To this end, we prepared several guidelines on best practices for resumption of the activities.

規制

- 企業が事業を展開している自治体において、追加の規制があるかどうかを分析する。

Analyze whether, in the municipality where the company operates, there are additional regulations.

- 産業分野別の規制を確認する。

Check for sectorial regulation.

規制（続き）

- 産業医の支援及びリーガルアドバイザーからの法的助言を得た上で、リスク軽減計画について助言可能な疫学者又はその他の専門家と契約する。

Contract an epidemiologist or other specialist capable of advising on a risk mitigation plan, with the support of the company's physician, together with the legal advice.

- 規制の更新を注視し、必要に応じてリスク軽減計画を再評価する。

Monitor updates to regulations so that the risk mitigation plan is reevaluated, if necessary.

衛生

- 診断検査、顔面保護、呼吸器衛生、及び／又はテレサーモグラフィーカメラ、体温計若しくは類似のスクリーニング装置の使用など、会社が採用する非薬理学的手段により意図されている要件及び利益について従業員に伝える。

Communicate to employees about the requirements and benefits intended with the non-pharmacological measures adopted by the company, such as diagnostic tests, facial protection, respiratory hygiene and/or use of telethermographic cameras, thermometers or similar screening device.

衛生（続き）

- 従業員に提供される各タイプの診断検査（血清学的、分子学的又は抗原）の仕様及び制限を確認する。

Verify the specifications and limitations of each type of diagnostic test to be offered to employees (serological, molecular or antigen).

- 検査の実施又は現場でのあらゆる種類の医療の提供に必要な政府認可を確認する。

Verify the government authorizations necessary to carry out tests or provide any type of health care on site.

衛生（続き）

- 従業員の健康データの機密性を維持しながら保健当局への強制的なCovid-19の症例報告を遵守していることを証明する。

Certify compliance with compulsory Covid-19 case reporting to health authorities, maintaining the confidentiality of employee's health data.

- Covid-19ウイルスに曝露されている可能性のある従業員、感染している疑いのある従業員、又は汚染されている従業員を監視及びスクリーニングするための政策を実施する。

Implement policies for monitoring and screening employees potentially exposed to the virus, or suspected of being infected, or contaminated by the Covid-19 virus.

- テレヘルス及びテレメディシンサービスを通じて、従業員及びその扶養家族に遠隔医療を提供する。

Offer remote care to employees and their dependents through telehealth and telemedicine services.

労働及び雇用

- 可能な限り、リスクグループ（すなわち、60歳以上の者、肺疾患又は心疾患を有する者、糖尿病患者、免疫抑制状態の者）に属する従業員はリモートワークに配置する。

As possible, keep employees who belong to the risk group (i.e. 60 and over, or who have lung or heart disease, or diabetes, or who are immunosuppressed) in remote work.

労働及び雇用（続き）

- Covid-19ウイルスの疑いがある従業員及び感染している従業員を隔離するための具体的な措置を含め、従業員の診察及び検査（迅速検査、臨床検査、体温確認、自己診断検査等）の計画を策定する。

  *医療処置のすべての定義は、会社の産業医又は専門医療委員会の監督下で実施されることが重要である。

Establish a plan for examining and testing employees (e.g. rapid tests, laboratory tests, temperature verification, self-diagnosis tests, etc.), including specific actions to quarantine those suspects or isolate those who have the Covid-19 virus.

*It is important that all definitions of medical procedures are carried out under the supervision of the company's occupational physician or a specialized medical committee.

労働及び雇用（続き）

- 必要に応じて、作業手順及びスケジュールを変更し、可能な限り 遠 隔 での作業を検討する。実施されるあらゆる 措 置 は、労働法の範囲内で実施されなければならない（例えば、とりわけ、労働日補償に関する個別契約又は団体交渉、雇用契約の修正及び ／ 又は内部方針の策定）。

Change work routines and schedules, whenever applicable, and consider remote work, whenever possible – any action taken must be carried out within the scope of the labor law (e.g., individual agreements or collective bargaining on workday compensation, amendment to the employment agreement and/or development of internal policies, among other aspects).

労働及び雇用（続き）

- とりわけ、従業員の日常業務や会社が展開する活動にとって重要である会議、出張、イベント及び休暇などについて、社内の対策を確立する。

Establish an internal measure for employees’ meetings, business trips, events and vacations, among others, that matter for employees’ daily duties and activities developed by the company.

労働及び雇用（続き）

- 会社に適用される工学的管理及び構造的問題に関する専門家の推奨事項（(a)換気（窓を開けることなどによる自然換気の増加又は人工換気装置の設置等）、(b)水質、(c)清浄機の設置、(d)周囲の消毒に資する空調フィルターの設置、(e)噴水式水飲み器の停止、(f)物理的障壁の設置（プラスチック製カーテン、アクリル製障壁、窓及び可動壁等）、(g)手動式ゴミ箱の交換、(h)蛇口の自動水栓への交換、(i)足でドアを開けるための装置の取り付け、(j)特にマスクの使用（及び使用するマスクの種類）に関する個人用及び集団的保護具（PPE）についての規定、(k)カフェテリアにおける適応（グラスの共用を禁止する、セルフサービスを避ける等）、(l)更衣室（人の出入りの監視）、衣服等を脱ぐ方法等）を考慮して、職場環境を再編成する。

Reorganize the work environment, considering the engineering controls applied to the company and the recommendations of experts regarding structural issues, for example, (a) ventilation (e.g., increased natural ventilation, such as opening windows, or installing artificial ventilation equipment); (b) water quality; (c) installation of purifiers; (d) installation of air conditioning filters that contribute to disinfect the environment; (e) deactivation of drinking fountains; (f) installation of physical barriers (e.g., plastic curtains, acrylic barriers, windows and mobile walls); (g) exchanges of dumps with manual access; (h) exchange of taps for automatic activation; (i) installation of devices for opening doors with the feet; (j) provision of personal and collective protection equipment (PPEs), especially regarding the use of masks (and on the types of masks to be used); (k) adaptations in cafeterias (prohibit the sharing of glasses, avoid self-service, etc.); (l) changing rooms (monitoring the inflow and outflow of people); procedure for removing clothing, etc.

労働及び雇用（続き）

- 必要に応じて、Covid-19によってストレスや不安に曝されている可能性のある従業員の扶養家族、又はCovid-19に汚染されているか従業員を汚染する可能性のある従業員の扶養家族を支援する。

Where applicable, support employees' dependents who may be subject to stress or anxiety because of the Covid-19, or who may be contaminated or may contaminate the employee.

- 顧客、供給業者、サービス提供者及び第三者など、会社の施設に立ち入ることができる訪問者に対して、適用される法律の範囲内で明確な推奨事項を設定する。

Establish clear recommendations, within the limits of the applicable laws, for visitors who can enter the company's facilities, such as customers, suppliers, service providers and third parties.

労働及び雇用（続き）

- 従業員の連絡及び研修計画、並びに人員構成及び労使関係慣行の変更の施策を策定する（労災防止内部委員会（CIPA）及び労働安全医療専門サービス工学 （SESMT） の再編、職場の健康、安全及び衛生に関する主要な労働文書、特に、労働健康医療監視プログラム（PCMSO）及び環境リスク予防計画（PPRA）等の見直し。）。

Establish a communication and training plan for employees, as well as measures for personnel organization and changes in practices in labor and employment relations (e.g., reorganization of the Internal Committee for Work-related Accident Prevention [CIPA] and the Occupational, Safety and Health Specialized Services Engineering [SESMT]; review the main labor documents related to health, safety and hygiene at work, in particular, the Occupational Health and Medical Surveillance Program [PCMSO] and the Environmental Risk Prevention Plan [PPRA] etc.).

データ保護

- 一般データ保護法（LGPD）の遵守を 確 実 に し、従業員のデータを保護するための技術的な管理上の対策を講じる。

Ensure compliance with the General Data Protection Law (LGPD) and adopt technical administrative measures to protect the data of its employees.

- Covid-19のパンデミックに関連して収集された健康データを、適用 あ る 法 律 に定められた目的以外には利用しない。

Not to use health data collected in the context of the Covid-19 pandemic for purposes other than those provided for in the applicable laws.

データ保護（続き）

- 医師間、又は医師と会社間若しくは関連する第三者間での情報共有に関する従業員の同意を得て、個人データ保護に関する影響報告書を作成する。外部委託先の雇用主についても同様のガイドラインを適用する。

Prepare an impact report on the protection of personal data, with the employee's consent regarding the sharing of information between physicians, or between the physician and the company, or related third parties; the same guideline applies to outsourced employers.

- 会社が採用する慣行及び手続きに関して明確で完全な情報を従業員に提供する。

Provide clear and complete information to employees about the practices and procedures that will be adopted by the company.

データ保護（続き）

- 従業員の安全維持という目的の達成に必要最小限の範囲にデータ処理を限定する。

Limit data processing to the minimum necessary to achieve its purposes, that is, to maintain the safety of employees.

- 匿名性を保ちながら、同僚の間で発生したCovid-19の可能性のある症例又は確認された症例について従業員に知らせる。

Inform employees about potential or confirmed cases of Covid-19 among their co-workers, while maintaining anonymity.

データ保護（続き）

- Covid-19の封じ込め措置に関して保健当局と協力する。

Cooperate with health authorities regarding Covid-19 containment measures.

- 接触追跡又はテレサーモグラフィカメラを使用する場合　：　そのようなデータを処理する法的根拠があること及びその処理がLGPDに準拠していることを確認する。

In case of using contact tracking or tele-thermographic cameras: ensure that there is a legal basis for processing such data and that the processing complies with the LGPD.

コンプライアンス

- 現場での活動に復帰する従業員及び遠隔で業務を継続する従業員に対して、会社のベストプラクティス及び方針が効果的に通知されるようにする。

Ensure that the company's best practices and policies are effectively informed to employees who will return to on-site activities and those who will continue remotely.

- コンプライアンス・ポリシー（例：行動規範）が会社のウェブサイト又はイントラネットで容易に見つけられるようにする。

Ensure that compliance policies (e.g., code of conduct) are easily found on the company's website or intranet.

コンプライアンス（続き）

- 従業員のベストプラクティスを強化し、倫理原則に基づいた決定を導く。

Reinforce employees’ best practices and guide decisions based on ethical principles.

- なるべく仮想プラットフォーム（「eラーニング」）を利用して従業員の研修を実施する。

Conduct training with employees, preferably through virtual platforms (“e-learning”).

- 保健規則に定められた具体的な対策に従って研修を実施する。

Conduct training according to specific measures determined by health regulations.

コンプライアンス（続き）

- 従業員の疑問を解決するために、社内コミュニケーション・チャネルの利用を奨励する。

Encourage the use of internal communication channels to help employees with any questions.

- コンプライアンス 部 門 が、慎重に内部調査を行い、懲戒処分を行う準備ができていることを確実にする。

Ensure that compliance teams are prepared to carefully conduct internal investigations and apply disciplinary measures.

コンプライアンス（続き）

- コンプライアンス部門が、あらゆるリスクの軽減を目的として、社内の他の部門を支援して内部方針及び手続きを調整できるかどうかを確認する。

Check the possibility of compliance teams to assist other company's teams to adjust internal policies and procedures in order to mitigate any risks.

- コンプライアンス部門が、会社の現在のニーズを満たすための新しい方針及び手続きを策定できるかどうかを確認する。

Check the possibility of compliance teams to develop new policies and procedures to meet the company's current needs.

社会保障

- Covid-19による汚染のリスクを減らすために会社が実施しているすべての方針及び措置の文書収集を維持する。

Maintain a documentary collection of all policies and actions that are implemented by the company to reduce the risk of contamination by Covid-19.

- 行政上の異議申し立てを行う目的で、コロナウイルスによる汚染と業務活動を結びつけることにより、因果関係を監視する。

Monitoring of any causal link, by linking the contamination by coronavirus and the work activity, for the purpose of filing an administrative challenge.

www.mattosfilho.com.br

SÃO PAULO – PAULISTA
Al. Joaquim Eugênio de Lima 447
01403 001 São Paulo SP Brasil
T 55 11 3147 7600

SÃO PAULO – FARIA LIMA
Av. Brg. Faria Lima 4100 6º andar
04538 132 São Paulo SP Brasil
T 55 11 3035 4050

BRASÍLIA
SHS Q6 Bloco C Cj. A sala 1901
70322 915 Brasília DF Brasil
T 55 61 3218 6000

RIO DE JANEIRO
Praia do Flamengo 200 11º andar
22210 901 Rio de Janeiro RJ Brasil
T 55 21 3231 8200

NEW YORK
34 East 51st Street, 12th floor
New York, NY 10022 U.S.A.

LONDON
5th floor, 32 Cornhill
London UK EC3V 3SG
T 44 (0)20 7280 0160